

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**SOCIJALNO POŽELJNO ODGOVARANJE KAO MODERATOR ODNOSA
IZMEĐU OSOBINA LIČNOSTI I NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG
PONAŠANJA**

Diplomski rad

Anđela Ajduković

Mentor: Prof. dr. sc. Željko Jernei

Zagreb, 2018.

Sadržaj

Uvod	1
<i>Nepoželjno organizacijsko ponašanje</i>	2
<i>Povezanost nepoželjnog organizacijskog ponašanja s osobinama ličnosti</i>	4
<i>Socijalno poželjno odgovaranje</i>	5
<i>Korelati socijalno poželjnog odgovaranja</i>	7
Cilj, problemi i hipoteze istraživanja	10
<i>Problemi</i>	11
<i>Hipoteze</i>	11
Metodologija	13
<i>Uzorak</i>	13
<i>Mjerni instrumenti</i>	15
<i>Postupak</i>	17
Rezultati	18
Rasprava	25
Zaključak	29
Literatura	30

Socijalno poželjno odgovaranje kao moderator odnosa između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja/ Socially desirable responding as a moderator of the relationship between personality and counterproductive work behaviour.

Anđela Ajduković

SAŽETAK

Cilj istraživanja bio je ispitivanje povezanosti socijalno poželjnog odgovaranja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja te moderatorskog utjecaja socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja na uzorku hrvatskih zaposlenika (N=188). Utvrđeno je da postoji negativna povezanost između socijalno poželjnog odgovaranja i moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Nije nađen moderatorski efekt niti jednog ispitanog oblika socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji anonimnog ispitivanja. Povezanost osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja je stalna bez obzira na izraženost socijalno poželjnog odgovaranja.

Ključne riječi:

socijalno poželjno odgovaranje, nepoželjno organizacijsko ponašanje, HEXACO

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate moderating effect of socially desirable responding on the relationship between personality and counterproductive work behaviour on the sample of Croatian workers (N=188). Results show negative correlation of socially desirable responding and moralistic socially desirable responding with counterproductive work behaviour. Moderating effect has not been found for any of the measured forms of socially desirable responding when the participants were in anonymous situation. Correlations between personality factors and counterproductive work behaviours are the same no matter of someone's socially desirable responding.

Key words:

socially desirable responding, counterproductive work behaviour, HEXACO

Uvod

Uspješno poslovanje bilo koje organizacije u velikoj mjeri ovisi o tome kako radnici obavljaju svoj posao i koliko su produktivni. Osim za samu organizaciju produktivnost rada važna je i za društvo i za pojedince. Prema Šverku (2012) produktivnost rada na organizacijskoj razini utječe na opstanak organizacije, profit i njeno napredovanje, na nacionalnoj razini utječe na cijenu dobara i standard života građana, a na individualnoj na kvalitetu života radnika. Dakle, važno je imati uspješne radnike. Šverko (2012) definira radnu uspješnost kao stupanj u kojem radno ponašanje pridonosi ostvarenju organizacijskih ciljeva. Mogu se razlikovati tri aspekta ponašanja kojima prosuđujemo nečiju radnu uspješnost: osnovna radna djelatnost, odgovorno organizacijsko ponašanje i nepoželjno organizacijsko ponašanje. Osnovna radna djelatnost je obavljanje zadataka koji su u opisu posla ili se podrazumijevaju (Rotundo i Sackett, 2002). Odgovorno organizacijsko ponašanje je ono ponašanje kada radnik radi više nego što se očekuje, a podržava i unaprjeđuje organizacijski, socijalni i psihološki kontekst potreban za ostvarivanje organizacijskih ciljeva (Organ, 1997; prema Chiaburu, Berry i Gardner, 2011). Nepoželjno organizacijsko ponašanje je svjesno ponašanje radnika kojim on krši važne organizacijske norme i ugrožava dobrobit organizacije, članova organizacije ili oboje (Robinson i Bennet, 1995). U nepoželjna organizacijska ponašanja ubrajaju se primjerice krađa, neprimjereno verbalno i fizičko ponašanje prema suradnicima, neopravdano izostajanje s posla.

Pretpostavlja se da je velika većina radnika barem jednom počinila nekakvo nepoželjno organizacijsko ponašanje i time oštetila svoje organizacije. Murphy (1993; prema Robinson i Bennet, 1995) procjenjuje da je takvo ponašanje koštalo Sjedinjene Američke Države od 6 do 20 milijardi dolara početkom 1990-ih. Sama krađa može biti uzrok 35%-otnog smanjenja inventara organizacije, 1,6%-otnog smanjenja prihoda te štete od 38 milijardi USD u maloprodajnoj industriji (Center for Retail Research, 2010; prema Fine, 2012). Wimbush i Dalton (1997; prema Fine, 2012) su utvrdili da do 50% radnika počini krađu u organizaciji, a Murphy (1987; prema Fine, 2012) da ih se otkrije manje od 5% pa možemo pretpostaviti da su štete i cijena nepoželjnog organizacijskog ponašanja i veće od ovih brojki.

Zbog velike praktične važnosti nepoželjnog organizacijskog ponašanja mnoge istraživače zanima koji su uvjeti pod kojima se radnici devijantno ponašaju i koje su

karakteristike tih radnika te koje su osobine ličnosti dobri prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Landy i Conte, 2007). Da bi smanjili nepoželjno organizacijsko ponašanje poslodavci radnike biraju na temelju osobina ličnosti za koje je u istraživanjima utvrđeno da su dobri prediktori radne uspješnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Šverko, 2012). Problem je, međutim, što ne možemo biti sigurni koliko su sudionici iskreni rješavajući upitnike ličnosti i uljepšavaju li svoje osobine ličnosti. Socijalno poželjno odgovaranje je sklonost osoba izrazito pozitivnom opisivanju samih sebe (Paulhus, 2002) te pretpostavljamo da bar dio sudionika pri rješavanju raznih upitnika odgovara na takav način pa tako mogu utjecati na valjanost zaključaka koji se izvodu iz rezultata istraživanja. Nepoželjno organizacijsko ponašanje se čini kao posebno osjetljiv konstrukt za socijalno poželjno odgovaranje jer osobe koje su sklone socijalnoj poželjnosti ne bi htjele priznati takva negativna ponašanja. S obzirom na popularnost istraživanja o osobinama ličnosti i nepoželjnom organizacijskom ponašanju te na praktične implikacije tih istraživanja korisno bi bilo znati kako socijalno poželjno odgovaranje utječe na odnos osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Nepoželjno organizacijsko ponašanje je svjesno ponašanje radnika kojim on krši važne organizacijske norme i ugrožava dobrobit organizacije, članova organizacije ili oboje (Robinson i Bennet, 1995). Prema Gruys i Sackett (2003). Nepoželjno organizacijsko ponašanje nije imalo teoretsku podlogu do ranih 80-ih te su se do tada istraživala pojedinačna ponašanja poput krađe, sabotaze, kašnjenja, absentizma, sporog i lošeg radnog učinka. Hollinger i Clark (1982, 1983a, 1983b; prema Gruys i Sackett, 2003) napravili su popis nepoželjnih ponašanja i grupirali ih u dvije kategorije: devijantnost prema imovini i devijantnost u produkciji. Robinson i Bennett (1995) identificirali su dvije dimenzije nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Jedna dimenzija se odnosi na interpersonalno (ID) i organizacijsko devijantno ponašanja (OD) ponašanje, a druga označava ozbiljnost ponašanja i proteže se od manje štetnih ponašanja do jako štetnih ponašanja. Robinson i Bennett (1995) su za razliku od Hollingera i Clarka (1982, 1983a, 1983b; prema Gruys i Sackett, 2003) uključili i

interpersonalne odnose u svoju klasifikaciju pa tako njihove dimenzije čine 4 kategorije ponašanja : devijantnost u produkciji, devijantnost prema imovini, politička devijantnost i osobna agresija.

Sackett i DeVore (2001) na temelju nalaza da u različitim uvjetima ispitivanja postoji umjerena korelacija između raznih kategorija nepoželjnog organizacijskog ponašanja predlažu hijerarhijski model koji na vrhu ima opći faktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja, ispod toga grupne faktore poput devijantnog interpersonalnog i organizacijskog ponašanja, a ispod toga pojedinačna ponašanja. Gruys i Sackett (2003) sastavljaju listu od 66 ponašanja koja čine nepoželjno organizacijsko ponašanje i zatim ih po sličnosti sadržaja dijele u 11 kategorija: krađa i povezana ponašanja, uništavanje imovine, zlouporaba informacija, zlouporaba vremena i resursa, nepoštivanje pravila sigurnosti, izostajanje s posla, slaba kvaliteta rada, uporaba alkohola, uporaba droga, neprimjereno verbalno ponašanje i neprimjereno fizičko ponašanje. Daljnjom statističkom analizom Gruys i Sackett (2003) utvrdili su da je nepoželjno organizacijsko ponašanje određeno s dvije dimenzije. Prva dimenzija se odnosi na interpersonalno nasuprot organizacijskog ponašanja i ona je određena stupnjem u kojem ponašanje šteti nekom pojedincu ili samoj organizaciji. Tako na interpersonalnom kraju dimenzije imamo neprimjereno verbalno i fizičko ponašanje te nepoštivanje pravila sigurnosti, dok na organizacijskom kraju dimenzije imamo zlouporabu informacija, vremena i resursa te izostajanje s posla. Drugu dimenziju su okarakterizirali kao važnost ponašanja za obavljanje radnog zadatka te obuhvaća ona ponašanja koja više utječu na uspješno obavljanje radnog zadatka kao što su izostajanje s posla, neprimjereno korištenje vremena i resursa, slaba kvaliteta rada te ugrožavanje tuđe sigurnosti i zlouporaba alkohola i droga, a na drugoj strani su ona ponašanja koja nisu izravno povezana sa samim obavljanjem radnog zadatka kao krađa i povezana ponašanja, neprimjereno verbalno i fizičko ponašanje i zlouporaba informacija. Gruys i Sackett (2003) su pronašli pozitivnu povezanost između svih kategorija NOP-a i tvrde da što se vjerojatnost počinjenja jedne vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja povećava, povećava se vjerojatnost počinjenja i drugih vrsta.

Spector i suradnici (2006) razvili su model nepoželjnog ponašanja koje su podijelili na 5 kategorija: zlostavljanje, devijantnost u produkciji, sabotaza, krađa i

zabušavanje. Prema Spector i Fox (2005) u podlozi modela je teorija da se nepoželjno organizacijsko ponašanje događa kao odgovor na negativnu emociju koju je izazvao neki percipirani stresor. Također je važno da osoba osjeća da nema kontrolu nad stresorom i emocijama i ima osobine ličnosti kao sklonost ljutnji i anksioznosti jer su takvi ljudi skloniji devijantnom ponašanju.

U praktičnom i istraživačkom radu najčešća je podjela na interpersonalno i organizacijsko nepoželjno organizacijsko ponašanje (Mount, Illies i Johnson, 2006), a ono je najčešće konceptualizirano ID-OD faktorskim modelom Robinsona i Bennet (2000; prema Berry, Ones i Sackett, 2007).

Povezanost nepoželjnog organizacijskog ponašanja s osobinama ličnosti

Ispitivanje povezanosti osobina ličnosti s nepoželjnim organizacijskom ponašanjem važno je zbog primjene tih saznanja u praksi. Najčešće se u znanstvenom radu i profesionalnim selekcijama koriste upitnici temeljni na petfaktorskim modelima ličnosti. Salgado (2002) je u svojoj meta analizi utvrdio da su savjesnost i ugodnost valjani prediktori devijantnih ponašanja, tj. što sudionici imaju veće rezultate na tim dvjema osobinama ličnosti izvještavaju o manje devijantnih ponašanja. Također je utvrdio da su sve osobine petfaktorskog modela (savjesnost, ugodnost, ekstraverzija, emocionalna stabilnost i otvorenost prema iskustvu) povezane s fluktuacijom zaposlenika, a posebno dobar prediktor fluktuacije bila je emocionalna stabilnost.

Berry, Ones i Sackett (2007) došli su u svojoj meta-analizi do sličnih zaključaka kao i Salgado. Oni su nepoželjno organizacijsko ponašanje odvojili u interpersonalno i organizacijsko. Postoji relativno visoka povezanost između dvije vrste ponašanja ($r = .62$). Taj nalaz se slaže sa zaključkom Gruysa i Sacketta (2003) da su oni koji počinu jednu vrstu nepoželjnog organizacijskog ponašanja spremniji počinuti i drugu. Iz nalaza meta-analize Berryja i suradnika (2007) vidi se da je ugodnost nešto više negativno povezana s interpersonalnim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem nego s organizacijskim, ali s oba ima značajnu povezanost. Kod savjesnosti situacija je obrnuta, ona je više povezana s organizacijskim nego interpersonalnim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Oba oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja podjednako koreliraju s emocionalnom stabilnosti, otvorenosti prema iskustvu i

ekstraverzijom. Veću korelaciju s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem imaju savjesnost, ugodnost i emocionalna stabilnost (od -.23 do -.46) u odnosu na ekstraverziju i otvorenost prema iskustvu (od -.09 do .02).

HEXACO teorija ličnosti nešto je novija teorija pa nije toliko istraživana njena povezanost s raznim ponašanjima. Po HEXACO teoriji ličnosti leksičkim pristupom se došlo do 6 osobina ličnosti: ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, emocionalnost, otvorenost prema iskustvu i iskrenost-poniznost (Lee, Ashton i de Vries, 2005). Ekstraverzija, savjesnost i otvorenost prema iskustvu definirani su slično u petfaktorskom modelu i HEXACO modelu ličnosti, ali postoje neke razlike u definicijama ugodnosti i emocionalnosti, te je naravno dodana osobina iskrenost-poniznost. Ugodnost u HEXACO-u slična je ugodnosti iz petfaktorskog modela, ali sadrži i neke osobine emocionalne stabilnosti iz petfaktorskog modela. Emocionalnost je najviše povezana s emocionalnom stabilnosti, ali i s ugodnosti. Iskrenost-poniznost obuhvaća individualne razlike u sklonosti interpersonalnoj iskrenosti, izbjegavanju prevara i korupcije, nezainteresiranosti za društveni status i novac i skromnost (Babarović i Šverko, 2013). Lee, Ashton i de Vries (2005) pokazali su da je HEXACO model bolji prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja i integriteta od petfaktorskog modela. Lee, Ashton i Shin (2005) utvrdili su da je dimenzija iskrenost-poniznost, dobar prediktor nepoželjnog radnog ponašanja, a ta povezanost je nešto veća s organizacijskim oblikom nepoželjnog organizacijskog ponašanja, nego s interpersonalnim. O'Neill, Lewis i Carswell (2011) došli su do zaključka da osobina ličnosti iskrenost-poniznost dovodi do dodane valjanosti u predikciji nepoželjnog organizacijskog ponašanja u odnosu na petfaktorski model.

Socijalno poželjno odgovaranje

Socijalno poželjno odgovaranje je sklonost osoba izrazito pozitivnom opisivanju samih sebe te ga možemo promatrati kao pristranost u odgovaranju ili stil odgovaranja (Paulhus, 2002). U početku istraživanja ovoj konstrukt promatrao se više kao stil odgovaranja (Pauls i Stemmler, 2003) tj. tendencija osobe da daje odgovore koji interferiraju s točnim samoiskazom (Paulhus, 2002). Već su Crowne i Marlowe (1964; prema Pauls i Stemmler, 2003) zaključili da se socijalno poželjno odgovaranje može

promatrati i kao stabilan dio ličnosti, tj. pristranost u stilu odgovaranja koja je konzistentna u vremenu i na različitim upitnicima (Paulhus, 2002).

Još u ranim istraživanjima socijalno poželjnog odgovaranja faktorske analize uvijek su otkrivale dvofaktorsku strukturu tog konstrukta, a Wiggins je 1964. te faktore nazvao Alpha i Gamma (Paulhus, 1984; Paulhus i Trapnell, 2008). Alpha faktor odnosi na zavaravanje samog sebe, dok se Gamma faktor odnosi na sklonost zavaravanja drugih ljudi u vezi nekih vlastitih osobina. Mnogi znanstvenici su na temelju takvih rezultata napravili svoje teorijske modele kojima su objasnili Alpha i Gamma. Damarin i Messick (1965, prema Paulhus i Reid, 1991) prvi su razvili dvofaktorski model socijalno poželjnog odgovaranja u kojem je jedan faktor bio autističko iskrivljavanje koji odgovara Alpha faktoru, a drugi faktor je bio propagandističko iskrivljavanje koji odgovara Gamma faktoru. Sackheim i Gur (1978, prema Paulhus i John 1998) u svom modelu imaju faktore nesvjesno samozavaravanje i svjesno zavaravanje. Nesvjesno samozavaravanje definiraju kao pristranost u samoopisima, a svjesno zavaravanje drugih kao svjesno iskrivljavanje odgovora da bi se ostavio željeni dojam na publiku. Paulhus (1984) je napravio najpoznatiji model socijalno poželjnog odgovaranja. Kao faktore socijalno poželjnog odgovaranja identificirao je osnaživanje i upravljanjem dojmovima. Osnaživanje definira kao konzistentnu osobinu koju čini nesvjesna sklonost osobe da sebe vidi u krajnje pozitivnom svjetlu, a upravljanje dojmovima kao svjesno i namjerno iskrivljavanje samoprezentacije da bi se ostavio bolji dojam na druge i ono ovisi o situaciji. Paulhus (2002) naposljetku postavlja dvorazinski model socijalno poželjnog odgovaranja u kojem se na jednoj razini socijalno poželjno odgovaranje može dijeliti po svjesnosti na osnaživanje i upravljanje dojmovima, a na drugoj razini razlikujemo moralističko i egoističko socijalno poželjno odgovaranje. Egoističko socijalno poželjno odgovaranje je tendencija isticanja svojih sposobnosti, socijalnoga i intelektualnoga statusa, odnosno prikazivanje sebe „superherojem“, a očituje se u isticanju vlastite ekstravertiranosti, dominantnosti, intelekta i emocionalne stabilnosti. Moralističko socijalno poželjno odgovaranje definiramo kao tendenciju poricanja socijalno nepoželjnih impulsa i prikazivanje sebe „svećem“ te se očituje u pretjerivanju u vlastitoj ugodnosti i savjesnosti. Razlikuju se i po vrijednosti koja im je u podlozi. U podlozi egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja nalazi se vrijednost djelatnosti, a u podlozi moralističkog je vrijednost zajedništva. Kombiniranjem ovih dviju razina

dobijemo 4 kategorije socijalno poželjnog odgovaranja: osnaživanje djelotvornosti, osnaživanje zajedništva, upravljanje djelotvornosti i upravljanje zajedništvom.

Paulhus (1984) je utvrdio da je njegova skala upravljanja dojmovima osjetljiva na motivacijski kontekst u kojem se primjenjuje. Upravljanje dojmovima više je ako sudionici u ispitivanju nisu anonimni. Paulhus i Trapnell (2008) tvrde da na socijalno poželjno odgovaranje utječe i postojanje publike. U privatnom kontekstu osobe zavaravaju samo sebe samoosnaživanjem i negiranjem devijantnosti te je takvo ponašanje konstantno. Ako postoji neka publika osobe sklone socijalno poželjnom odgovaranju prilagođavaju svoju samoprezentaciju publici. Parmač Kovačić, Galić i Jerneiće, (2014) došli su do zaključka da skale socijalno poželjnog odgovaranja mijenjaju objekt mjerenja kada se pojave zahtjevi za samoprezentacijom, tj. u uvjetima iskrenog i anonimnog odgovaranja ta skala mjeri uglavnom osnaživanje, a u uvjetima u kojima se traži samoprezentacija ista skala mjeri upravljanje dojmovima. Egoističko i moralističko odgovaranje može se mjeriti istim skalama i u situaciji iskrenog odgovaranja i onda kada postoji neka motivacija za samoprezentacijom.

Korelati socijalno poželjnog odgovaranja

Socijalno poželjno odgovaranje korelira s tradicionalnim mjerama obrane ličnosti kao što su represivni stil, premještanje, pozitivno preispitivanje, udaljavanje i samokontroliranje. Osobe sklonije socijalno poželjnom odgovaranju imaju više iluzija kontrole, više samopoštovanje, niži neuroticizam, nižu depresiju, empatiju i socijalnu anksioznost (Pauls i Stemmler, 2003). Kada gledamo odnos socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti u istraživanju Ones, Viswesaran i Reiss, (1996) nađena je slaba pozitivna povezanost socijalno poželjnog odgovaranja, savjesnosti, ugodnosti i emocionalne stabilnosti u samoizvještajima. Kada su se gledali izvještaji drugih nađena je mala povezanost sa savjesnosti i emocionalnom stabilnosti. Ti nalazi ukazuju na to da su emocionalna stabilnost i savjesnost konzistentno povezane sa socijalno poželjnim odgovaranjem te bi ono moglo biti dio ličnosti. Ta konzistentnost korelacija se potvrdila i u istraživanju Smith i Ellingson (2002; prema Peterson i sur., 2011).

Paulhus (2002) je utvrdio da osnaživanje djelotvornosti više pozitivno korelira s ekstraverzijom i otvorenosti prema iskustvu dok osnaživanje zajedništva ima veću povezanost s ugodnosti i savjesnosti, a oba oblika osnaživanja podjednako koreliraju s emocionalnom stabilnosti.

Pauls i Crost (2004) utvrdili su da osnaživanje pozitivno korelira s emocionalnom stabilnosti, ekstraverzijom i savjesnošću, a upravljanje dojmovima s emocionalnom stabilnosti, ugodnosti i savjesnosti. U ispitivanju Parmač Kovačić i suradnici (2014) našli su da kod osnaživanja egoističko iskrivljavanje korelira s ekstraverzijom ($r=.42$), intelektom ($r=.54$), savjesnošću ($r=.26$) i ugodnošću ($r=.20$) dok moralističko iskrivljavanje korelira s ugodnošću ($r=.26$), savjesnošću ($r=.43$) i emocionalnom stabilnosti ($r=.30$). Do upravljanja dojmovima došlo je u uvjetima kada je postojala potreba za samoprezentacijom i tada su korelacije egoističkog i moralističkog iskrivljavanja s osobinama ličnosti bile više nego u iskrenim uvjetima kod osnaživanja. Najveće razlike bile su kod emocionalne stabilnosti, ekstraverzije i savjesnosti.

Moorman i Polsakoff (1992) pregledom literature utvrdili su da postoji mala povezanost socijalno poželjnog odgovaranja s nekim oblicima organizacijskog ponašanja i stavovima, poput pozitivne povezanosti sa zadovoljstvom poslom i odanosti organizaciji, ali ne postoji povezanost s radnim uspjehom. Meta-analiza Ones i suradnika (1996) utvrdila je da socijalno poželjno odgovaranje nije medijator ili supresor varijabla u odnosu između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Zatim je Ones i Viswesvaran (1998) zanimalo kakvo je socijalno poželjno odgovaranje kao prediktor ponašanja na poslu. Njihov nalaz je pokazao da je slab prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($-.03$).

Peterson, Griffith, Isaacson, O'Connell i Mangos (2011) testirali su odnos socijalno poželjnog odgovaranja, savjesnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja i pronašli da ono korelira $.5$ sa savjesnošću u iskrenim uvjetima, te $.66$ u selekcijskim uvjetima. Još je nađeno i da socijalno poželjno odgovaranje korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ($-.18$), ali nije dobar prediktor lažiranja.

Kao što je već spomenuto neki istraživači smatraju da je socijalno poželjno odgovaranje, kada se očituje nesvjesno kao osnaživanje, dio ličnosti. Barrick, Mitchell i Stewart (2003; prema Penney i sur. 2011) smatraju kako osobine ličnosti utječu na ponašanja na poslu kroz prizmu motivacije i postavljanja ciljeva. Prema Paulhusu (1991; prema Hogan, Barrett i Hogan, 2007) ljudi koje motivira socijalna poželjnost pokušavaju se i ponašati socijalno poželjno prema drugim ljudima, dok oni koji nisu time motivirani djeluju nezainteresirano, neosjetljivo i neprikladno (R. Hogan, 1991; N. Wiggins, 1966; prema Hogan, Barrett i Hogan, 2007). U skladu s tim tvrdnjama su i nalazi Ones i Viswesvaran (1998) te Peterson i sur. (2011) da osobe kod kojih je izraženije socijalno poželjno odgovaranje čine manje nepoželjnih organizacijskih ponašanja iako su te korelacije male.

Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

Cilj ovog istraživanja je utvrditi kakva je povezanost osobina ličnosti i socijalno poželjnog odgovaranja s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te je li socijalno poželjno odgovaranje moderator odnosa između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U prijašnjim istraživanjima jasno je utvrđena veza između nekih osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Postoji puno dokaza o povezanosti, iako umjerenoj, iskrenost-poniznosti, ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Istraživanja pokazuju da socijalno poželjno odgovaranje ima malu negativnu povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Ones i Viswesvaran, 1998; Peterson i sur., 1998). S obzirom na razlike u egoističkom i moralističkom socijalno poželjnom odgovaranju možemo očekivati da će moralističko biti ono koje izrazitije korelira s devijantnim ponašanjem jer njega karakterizira poricanje socijalno negativnih impulsa.

Naše istraživanje provedeno je u anonimnim uvjetima kako bi se potaknulo što iskrenije odgovaranje ispitanika o njihovom nepoželjnom organizacijskom ponašanju. Međutim, ispitanici su usprkos tome mogli socijalno poželjno odgovarati i tako svjesno i namjerno prilagoditi svoje odgovore kako bi se prikazali u poželjnom svjetlu. Stupanj socijalno poželjnog odgovaranja mogao bi stoga moderirati povezanost između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Moderatorski učinak socijalno poželjnog odgovaranja na različite aspekte radne uspješnosti ispitan je u nekoliko istraživanja.

Hough i suradnici (1990; prema Ones, Viswesvaran i Reiss, 1996) testirali su moderatorski učinak socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i radnog učinka i nisu ga našli. Moorman i Polsakoff (1992) testirali su moderatorski efekt socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između različitih organizacijskih ponašanja i zaključili su da iako u nekim slučajevima upravljanje dojmovima može imati moderatorski efekt između konstrukata organizacijskog ponašanja (npr. odnos sukoba uloga i nekih ponašanja vođe, te odnos lokusa kontrole sa zadovoljstvom poslom i odanosti organizaciji) socijalno poželjno odgovaranje nije rašireno i nema velikog efekta na druga ponašanja. O'Connell, Kung i Tristan (2011) utvrdili su moderatorski efekt upravljanja dojmovima na odnos ličnosti i kontekstualnog doprinosa

na način da oni koji upravljaju dojmovima imaju manju korelaciju između osobnosti i kontekstualnog radnog učinka od onih koji ne upravljaju dojmovima. Razlog tome je što oni koji upravljaju dojmovima izvještavaju o jednakom kontekstualnom doprinosu na svim razinama ličnosti dok oni koji ne upravljaju dojmovima izvještavaju o manje kontekstualnog doprinosa kad imaju manje rezultate na osobnosti, a više s višim rezultatima na osobnosti. Nisu našli moderatorski efekt upravljanja dojmovima na povezanost ličnosti i učinka u radnim zadacima.

Na temelju dosadašnjih istraživanja možemo očekivati da socijalno poželjno odgovaranje neće moderirati povezanost između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ako je prisutno osnaživanje jer je ono nesvjesno, konzistentno te ukorijenjeno u ličnosti. Ali ako se socijalno poželjno odgovaranje očituje kao upravljanje dojmovima postojat će moderatorski utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja na način da će povezanost između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja biti niža. U slučaju moderatorskog efekta on bi trebao biti više izražen kod moralističkog iskrivljavanja nego egoističkog jer se moralističko odnosi na prikazivanje sebe svecem koji ne radi ništa neprimjereno, što bi značilo da oni koji tako odgovaraju neće izvještavati o svojim nepoželjnim organizacijskim ponašanjima, dok je egoističko iskrivljavanje prikazivanje sebe sposobnim što nije uključeno u izvještaje o nepoželjnim ponašanjima.

Problemi

1. Kakva je povezanost egoističkog i moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem?
2. Hoće li socijalno poželjno odgovaranje moderirati odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja?

Hipoteze

Hipoteza 1a. Ne postoji povezanost između egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Hipoteza 1b. Moralističko socijalno poželjno odgovaranje negativno je povezano s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem.

Hipoteza 2a. Ne postoji moderatorski učinak ukupne razine socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti iz HEXACO modela i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Hipoteza 2b. Ne postoji moderatorski učinak egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti iz HEXACO modela i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Hipoteza 2c. Ne postoji moderatorski učinak moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti iz HEXACO modela i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Metodologija

Uzorak

Podaci za istraživanje su prikupljeni na prigodnom uzorku od 188 sudionika. Sudionici su birani na temelju početnog kriterija da su već najmanje godinu dana zaposleni kod istog poslodavca. Uzorak je prikupljan samostalno i uz pomoć dvije suradnice na projektu. Konačan uzorak činilo je 103 žene (55%) i 84 muškaraca (45%). Prilikom provođenja istraživanja vodilo se računa od podjednako zastupljenosti muškaraca i žena. Prosječna dob sudionika je 39.5 godina, a najmlađi sudionik imao je 20 godina, a najstariji 64. Prosječna duljina radnog staža sudionika je 16.36 godina. Kod trenutnog poslodavca sudionici (N=181) su u prosjeku zaposleni 12.13 godina, a na trenutnom radnom mjestu 8.74 godine (N=181).

Sudionici su s obzirom na stupanj obrazovanja podijeljeni u 5 kategorija kao što se vidi u Tablici 1. Također su s obzirom na vrstu zanimanja podijeljeni u 10 kategorija prema nacionalnoj kvalifikaciji zanimanja (Tablica 2). Uz to, u Tablici 3 je prikazana struktura sudionika s obzirom na veličinu organizacije u kojoj rade, a u Tablici 4 je prikazana njihova struktura s obzirom na vrstu ugovora o radu koji sudionici imaju sa svojom organizacijom. Tablica 5 prikazuje strukturu vlasništva organizacija u kojima sudionici rade.

Tablica 1

Kategorije i frekvencija stupnja obrazovanja sudionika iz uzorka (N=187)

Kategorija obrazovanja	N	%
Završena osnovna škola	1	0.5
Srednja stručna sprema	94	50.3
Viša stručna sprema/ Bacc.	30	16
Visoka stručna sprema/ magisterij	57	30.5
Doktorat	5	2.7

Tablica 2

Kategorija i frekvencije zanimanja sudionika iz uzorka (N=188)

Kategorija zanimanja	n	%
Vojna zanimanja	6	3.2
Čelnici i članovi zakonodavnih tijela	4	2.1
Stručnjaci i znanstvenici	16	8.5
Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	39	20.7
Uredski šalterski službenici	58	30.9
Uslužna i trgovačka zanimanja	42	22.3
Poljoprivrednici, lovno-uzgojni, šumarski i ribarski radnici	0	0
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	9	4.8
Rukovatelji strojevima, vozilima i sastavljači proizvoda	6	3.2
Jednostavna zanimanja	8	4.3

Tablica 3

Kategorije i frekvencije veličina organizacija sudionika iz uzorka (N=187)

Veličina organizacije	N	%
Do 10 zaposlenih	39	20.9
Između 10 i 50 zaposlenih	44	23.5
Između 50 i 100 zaposlenih	23	12.3
Između 100 i 500 zaposlenih	25	13.4
Više od 500 zaposlenih	56	29.9

Tablica 4

Kategorije i frekvencije vrste ugovora o radu sudionika iz uzorka (N=187)

Vrsta ugovora o radu	N	%
Ugovor na neodređeno vrijeme	153	81.8
Ugovor na određeno vrijeme	28	15
Ugovor preko agencije za zapošljavanje	1	0.5
Drugo (honorarni poslovi i slično)	5	2.7

Tablica 5

Kategorije i frekvencije strukture vlasništva organizacija sudionika iz uzorka (N=188)

Struktura vlasništva	N	%
Privatno poduzeće u većinskom domaćem vlasništvu	66	35.1
Privatno poduzeće u većinskom stranom vlasništvu	16	8.5
Privatno poduzeće u mješovitom domaćem i stranom vlasništvu	17	9
Državno poduzeće	49	26.1
Javna/budžetska ustanova	26	13.8
Ostalo	14	7.4

Mjerni instrumenti

U svrhu istraživanja korišteni su HEXACO-PI-R upitnik ličnosti (Lee i Ashton, 2008), Skala egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja i Skala moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja (Parmač Kovačić, Galić, Jerneić, 2014), preliminarna verzija Upitnika za mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Jerneić i Tonković Grabovac, 2014) i Upitnik sociodemografskih karakteristika (konstruiran u svrhu ovog istraživanja).

HEXACO-PI-R upitnik ličnosti mjeri 6 osobina ličnosti HEXACO teorije i facetu altruizma: iskrenost-poniznost, ekstraverziju, emocionalnost, ugodnost, savjesnost i otvorenost iskustvu (Ashton i Lee, 2002, 2003; Ashton, Lee i Goldberg, 2004; prema Babarović i Šverko, 2013). HEXACO-PI-R koji smo koristili u ovom istraživanju sastojao se od 100 čestica i bio je u verziji samoizvještaja. Svaka osobina ličnosti mjerila se sa 16 čestica, a faceta altruizma s 4. Rezultat sudionika je prosjek zbroja odgovora tih čestica nakon što se određene čestice obrnuto rekodiraju. Primjeri čestica u upitnika su: „Obično sam prilagodljivog mišljenja kada se ljudi slažu sa mnom.“, „Da mi se pruži prilika volio/la bih otići na koncert klasične glazbe“ ili „Radim samo onoliko koliko je potrebno“. Zadatak sudionika bio je označiti svoje slaganje sa svakom tvrdnjom na skali raspona od 1 do 7, gdje je 1 značilo posve netočno, a 7 posve točno. Cronbach α za skalu ugodnosti je .75, otvorenost prema iskustvu .86, za iskrenost-poniznost .8, za emocionalnost .78, za ekstraverziju .80 i za savjesnost .74.

Skala egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja i Skala moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja (Parmač Kovačić, Galić, Jerneić, 2014) temelje se na Paulhusovom dvofaktorskom modelu koji dijeli socijalno poželjno odgovaranje na dvije dimenzije, svjesnost i sadržaj. Po sadržaju razlikuju se moralističko i egoističko socijalno poželjno odgovaranje. Po svjesnosti se razlikuje osnaživanje i upravljanje dojmovima. Za mjerenje osnaživanja važna je anonimnost u istraživanju da bi sudionici bili iskreni, a za upravljanje dojmovima potreba za samoprezentacijom. Svaka skala sastoji se od po 10 čestica, a rezultat sudionika je prosjek zbroja odgovora. Primjer čestice Skale egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja je: „Mogu vladati situacijom kada to poželim“, a Skale moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja: „Imam neke

prilično ružne navike“. Zadatak sudionika bio je odrediti koliko se slažu s česticom na skali od 1 do 7. 1 je značilo posve netočno, a 7 posve točno. Pouzdanost upitnika za ukupno socijalno poželjno odgovaranje izražena Cronbachovim α je .70, za Skalu egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja je .69, a za Skalu moralističkog socijalno poželjno odgovaranja je .76. Te pouzdanosti pokazuju zadovoljavajuću unutarnju konzistenciju na skalama.

Preliminarna verzija Upitnika za mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Jerneić i Tonković Grabovac, 2014) temelji se na klasifikaciji nepoželjnog organizacijskog ponašanja prema Gruys i Sackett (2003). Prema njima u NOP-u možemo izdvojiti 11 kategorija: krađa i povezana ponašanja, uništavanje imovine, zlouporaba informacija, zlouporaba vremena i resursa, nepoštivanje pravila sigurnosti, izostajanje s posla, slaba kvaliteta rada, uporaba alkohola, uporaba droga, neprimjereno verbalno ponašanje i neprimjereno fizičko ponašanje. Upitnik se sastoji od 89 čestica koji mjere učestalost ponašanja prema tim kategorijama. Primjeri čestica su: „Jeste li ikad prekršili sigurnosne propise na poslu?“, „Jeste li ikad bez obrazloženje izostali s posla?“ i „Jeste li ikad došli na posao mamurni od alkohola?“ Zadatak sudionika bio je označiti koliko su se često u posljednjih godinu dana na svom sadašnjem poslu upustili u određeno ponašanje na ponuđenoj skali. Pri tomu je raspon skale bio: 1- nikad, 2- jednom ili dvaput, 3- jednom ili dvaput mjesečno, 4- jednom ili dvaput tjedno, 5- svaki dan. Ako sudionici zbog prirode svog posla ili nekog drugog razloga nikada nisu imali prilike sudjelovati u takvom ponašanju mogli su označiti 0- nikad nisam bio/bila u prilici tako se ponašati. Takvi odgovori su prilikom obrade rezultata rekodirani u odgovor 1- nikad. Konačni rezultat sudionika bio je prosjek njihovih odgovora u cijeloj skali. Najniži mogući rezultat je 1, a najviši 5. Pouzdanost upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja je .95 što je visok koeficijent i pokazuje jako veliku unutarnju konzistenciju.

Upitnikom sociodemografskih podataka ispitane su sociodemografske karakteristike sudionika: spol, dob, ukupna duljina radnog staža, godine radnog staža kod trenutnog poslodavca te na trenutnoj poziciji, stupanj obrazovanja, kategorija zanimanja, vrsta organizacije u kojoj su sudionici zaposleni, veličina organizacije i vrsta ugovora o radu.

Postupak

Podaci o sudionicima prikupljeni su samostalno i uz pomoć dviju suradnica na projektu. Baterije upitnika podijeljene su osobama koji su zadovoljavali kriterij da su u radnom odnosu kod istog poslodavca najmanje godinu dana. Sudionicima je objašnjeno da se istraživanje provodi u svrhu izrade diplomskog rada. Uz bateriju upitnika sudionici su dobili i pristanak na sudjelovanje u istraživanju te uputu za istraživanje koja je objasnila kako se u ovom istraživanju ispituje učestalost različitih ponašanja zaposlenika u radnim organizacijama te povezanost tih ponašanja s nekim osobinama ličnosti. Sudjelovanje u istraživanju je bilo dobrovoljno i anonimno. Sudionici su upitnike rješavali u svojim privatnim prostorima, a ispunjene upitnike vraćali su ispitivačima u zapečaćenim omotnicama. Također su odvojeno predavali bateriju upitnika i potpisani pristanak na sudjelovanje u istraživanju kako ih se ni tako ne bi moglo identificirati. Sudionicima je objašnjeno i da se njihovi rezultati neće gledati individualno nego isključivo na grupnoj razini. Prije samog sudjelovanja u istraživanje sudionicima je objašnjeno da u svakom trenutku mogu odustati od istraživanja. Sudionici su zamoljeni da iskreno odgovaraju na pitanja u svrhu dobivanja valjanih rezultata.

Upitnici u bateriji bili su poredani i spojeni, a sudionici su dobili uputu da ih rješavaju redoslijedom kojim su poredani. Redoslijed upitnika je za sve sudionike bio isti. Baterija se sastojala od 8 upitnika, a za izradu ovog diplomskog rada korištena su ranije spomenuta 4 upitnika. Redoslijed upitnika u bateriji bio je: HEXACO-PI-R upitnik ličnosti (Lee i Ashton, 2008), a između 100 čestica tog upitnika, ubačeno je i 20 čestica upitnika Skala egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja i Skala moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja (Parmač Kovačić, Galić i Jerneiće, 2014), zatim su redom išli Skala ličnosti za mjerenje integriteta (Tonković i Jerneiće, 2012), Skala stavova za mjerenje integriteta (Tonković i Jerneiće, 2012), Upitnik radne uspješnosti (Williams i Anderson, 1991), Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja (Spector i Fox, 2010), Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Jerneiće i Tonković Grabovac, 2014) te Upitnik sociodemografskih karakteristika. Nakon prva četiri upitnika sudionicima je omogućena pauza prije nego počnu rješavati preostala četiri upitnika.

Rezultati

Prikupljeni podaci obrađeni su pomoću programa za statističku obradu podataka SPSS Statistic, verzija 19. Vrijednosti koju su nedostajale zamijenjene se prosječnom vrijednosti tog sudionika na skali kojoj je nedostajao odgovor i to u slučaju ako je nedostajalo 10% ili manje odgovora. Tako su zamijenjeni nedostajući podaci za 19 sudionika. Nakon tog postupka imali smo 187 sudionika od kojeg je jednom nedostajao podatak o dobi.

U Tablici 6 vidimo deskriptivne vrijednosti skala korištenih u istraživanju. Iz aritmetičkih sredina primjećuje se da uzorak sudionika ima umjerene rezultate na skalama osobina ličnosti i socijalno poželjnog odgovaranja, ali jako niske na skali nepoželjnog organizacijskog ponašanja što pokazuje da većina sudionika čini jako malo nepoželjnih organizacijskih ponašanja što se slaže s nalazima meta-analize Greco, O'Boyle i Walter (2015; prema Collins, Mellahi i Cascio, 2017) koji kažu da je distribucija nepoželjnog organizacijskog uvijek pozitivno asimetrična i pokazuje da većina sudionika čini malo ili jako malo nepoželjnih ponašanja, a jako mala manjina čini većinu nepoželjnih ponašanja.

Tablica 6

Deskriptivni podaci varijabli korištenih u istraživanju

Varijabla	N	M	SD	Min	Max
Dob	186	39.4	11.56	20	64
Spol	187	0.5	0.50	0	1
Ugodnost	187	3.9	0.74	1.5	5.8
Otvorenost	187	4.4	1.08	1.7	6.9
Emocionalnost	187	4.5	0.81	1.9	6.6
Iskrenost-poniznost	187	5.0	0.90	2.1	6.9
Ekstraverzija	187	4.7	0.77	2.1	6.5
Savjesnost	187	5.0	0.70	2.6	6.7
Socijalno poželjno odgovaranje	187	4.2	0.65	2.6	5.9
Egoističko socijalno poželjno odgovaranje	187	4.2	0.75	1.8	6.2
Moralističko socijalno poželjno odgovaranje	187	4.3	1.02	1.9	6.5
Nepoželjno organizacijsko ponašanje	187	1.3	0.24	1.0	3.1

Napomene: Spol- 1- muški, 0- ženski; N- broj sudionika, M- aritmetička sredina, SD- standardna devijacija, Min- minimalan rezultat, Max- maksimalan rezultat

U Tablici 7 vidimo interkorelacije između varijabli i primjećujemo da je kod žena izraženija ugodnost ($r=-.15$, $p<.05$), emocionalnost ($r=-.55$, $p<.01$), iskrenost-poniznost ($r=-.33$, $p<.01$), savjesnost ($r=-.15$, $p<.05$) i moralističko socijalno poželjno

odgovaranje ($r = -.17$, $p < .05$). Prema Barbarović i Šverko (2013) i očekuje se veća pozitivna povezanost žena s emocionalnosti i iskrenost-poniznosti, a za ostale odnose podaci nisu konzistentni. Mlađi sudionici su više otvoreni prema iskustvu ($r = -.21$, $p < .05$) i egoističkom socijalno poželjnom odgovaranja ($r = -.17$, $p < .05$) dok su stariji sudionici skloniji moralističkom socijalno poželjnom odgovaranju ($r = .19$, $p < .05$). Interkorelacije između osobina ličnosti uglavnom su male (od $-.11$ do $.25$) i u skladu s rezultatima koje su dobili Babarović i Šverko (2013) u ispitivanju HEXACO upitnika ličnosti na hrvatskom uzorku. Socijalno poželjno odgovaranje umjereno korelira sa svim osobinama ličnosti osim emocionalnosti u smjeru što je viši rezultat na socijalno poželjnom odgovaranju, viši je i na skalama osobina ličnosti. Također, socijalno poželjno odgovaranje negativno korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, $r = -.36$, $p < .01$. Kada se socijalno poželjno odgovaranje razdvoji na moralističko i egoističko dobivene su tipične korelacije s pojedinim osobinama ličnosti. Moralističko socijalno poželjno odgovaranje korelira sa savjesnosti ($r = .31$, $p < .01$), ugodnosti ($r = .45$, $p < .01$), iskrenost-poniznosti ($r = .59$, $p < .01$), a egoističko s ekstraverzijom ($r = .49$, $p < .01$), otvorenosti prema iskustvu ($r = .32$, $p < .01$) i savjesnosti ($r = .24$, $p < .01$). Egoističko socijalno poželjno odgovaranje ne korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ($r = .04$, $p > .05$) što potvrđuje Hipotezu 1a. Moralističko socijalno poželjno odgovaranje korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ($r = -.45$, $p > .01$) u smjeru što je veće moralističko iskrivljavanje manje je nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Time smo potvrdili Hipotezu 1b. Dobivene su i negativne korelacije nepoželjnog organizacijskog ponašanja s ugodnosti ($r = -.27$, $p < .01$), iskrenosti-poniznosti ($r = -.42$, $p < .01$) i savjesnosti ($r = -.36$, $p < .01$) što je u skladu s dosadašnjim istraživanjima (Berry i sur, 2007; Lee, Ashton i Shin, 2005; O'Neill, Lewis i Carswell, 2011)

Tablica 7

Interkorelacijska matrica varijabli korištenih u istraživanju

Varijabla	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Spol	1.00											
2. Dob	.04	1.00										
3. Ugodnost	-.15*	.01	1.00									
4. Otvorenost	-.04	-.21**	.21**	1.00								
5. Emocionalnost	-.54**	.02	.05	.05	1.00							
6. Iskrenost- poniznost	-.33**	.08	.25**	-.04	.17*	1.00						
7. Ekstraverzija	.04	-.14	.19**	.16*	-.11	-.03	1.00					
8. Savjesnost	-.15*	.04	.19**	.16*	.10	.18*	.13	1.00				
9. SPO	-.13	.05	.38**	.25**	-.01	.39**	.32**	.38**	1.00			
10. ESPO	.01	-.17*	.05	.32**	-.14	-.12	.49**	.24**	.63**	1.00		
11. MSPO	-.17*	.19*	.45**	.08	.09	.59**	.04	.31**	.81**	.05	1.00	
12. NOP	.13	-.14	-.27**	-.04	.01	-.42**	.05	-.19*	-.36**	-.04	-.45**	1.00

Napomena: N=184; * - $p < .05$, ** - $p < .01$; SPO- socijalno poželjno odgovaranje; ESPO- egoističko socijalno poželjno odgovaranje; MSPO- moralističko socijalno poželjno odgovaranje; NOP- nepoželjno organizacijsko ponašanje

Hipoteze o moderatorskim utjecajima socijalno poželjnog odgovaranja, egoističkog i moralističkog iskrivljavanja testirane su pomoću moderatorske hijerarhijske regresijske analize. Provedene su tri hijerarhijske regresijske analize. U prvoj se testirao moderatorski utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja neovisno o sadržajnoj dimenziji (zajedno za obje skale SPO-M i SPO-E), u drugoj egoističkog socijalno poželjnog odgovaranja, a u trećoj moralističkog. Regresijske analize provedene su u dva koraka. U prvom koraku analizirane su kontrolne varijable dob i spol, osobine ličnosti: ugodnost, otvorenost, emocionalnost, iskrenost-poniznost, ekstraverzija i savjesnost, te socijalno poželjno odgovaranje, a u drugom koraku su dodane interakcije između osobina ličnosti i socijalno poželjnog odgovaranja. Sve prediktorske varijable bile su centrirane da bi se izbjegla multikolinearnost između varijabli i sve mjere kolinearnosti su bile ispod dopuštenih razina ($VIF < 10$ i $CI < 30$; Aiken i West, 1991). Kolmogorv-Smirnov test normalnosti distribucije pokazao je da rezultati na kriterijskoj varijabli, nepoželjnom organizacijskom ponašanju nisu normalno distribuirani. Da bi se dobila normalna distribucija iz obrade rezultata izuzeta su 2 ekstremna rezultata (z vrijednosti veće od 3) te je varijabla transformirana funkcijom $1/x$ i pomnožena s -1 da se reflektira transformacija. Rezultati provedenih regresijskih analiza za zavisnu varijablu, nepoželjno organizacijsko ponašanje prikazani su u Tablici 8, 9 i 10.

U prvom koraku regresijske analize za ukupnu razinu socijalno poželjnog odgovaranja provjerilo se koliki udio u varijanci imaju osobine ličnosti, socijalno poželjno odgovaranje i kontrolne varijable spol i dob. Taj model bio je statistički značajan u objašnjavanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($\Delta R^2 = .27$, $p < .01$). Najbolji prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja su iskrenost-poniznost ($\beta = -.29$, $p < .01$) te socijalno poželjno odgovaranje ($\beta = -.21$; $p < .05$) u smjeru da što su izraženiji iskrenost-poniznost i socijalno poželjno odgovaranje manje je nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ostale osobine ličnosti i kontrolne varijable nisu značajni prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U drugom koraku regresijske analize uključene su interakcije socijalno poželjnog odgovaranja s osobinama ličnosti da bismo testirali postavljene hipoteze o moderatorskom efektu socijalno poželjnog odgovaranja. Potvrđene je Hipoteza 2a da ako nema moderatorskog efekta socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Kao što se vidi iz Tablice 8 drugi korak regresijske analize u kojem smo dodali interakcije između osobina ličnosti i socijalno poželjnog ponašanja nije donio povećanje u objašnjenju varijanci ($\Delta R^2 = .01$, $p > .05$), i niti jedna interakcija nije bila značajan prediktor. To znači da odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ostaje konstantan bez obzira na razinu socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji anonimnog i iskrenog odgovaranja.

U drugoj i trećoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi, Tablica 9 i Tablica 10, testirani su utjecaj egoističkog i moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja na odnos ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U prvom koraku regresijske analize smo opet provjerili koliki udio varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja objašnjavaju kontrolne varijable, spol i dob, osobine ličnosti te ili egoističko ili moralističko socijalno poželjno odgovaranje. Za model s egoističkim socijalno poželjnim odgovaranjem koji je objašnjavao 25% varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($\Delta R^2 = .25$, $p < .01$) statistički značajni prediktori su iskrenost-poniznost ($\beta = -.38$, $p < .01$) i ugodnost ($\beta = -.18$, $p < .05$) dok su u modelu s moralističkim socijalno poželjnim odgovaranjem ($\Delta R^2 = .26$, $p < .01$) značajni prediktori bili iskrenost-poniznost ($\beta = -.26$, $p < .01$) i moralističko socijalno poželjno odgovaranje ($\beta = -.21$, $p < .05$). U drugom koraku smo dodali interakcije socijalno poželjnih odgovaranja s osobinama ličnosti.

Tablica 8

Rezultati hijerarhijske regresijske analize povezanosti osobina ličnosti s nepoželjnim organizacijskom ponašanjem i socijalno poželjnim odgovaranjem kao moderator varijablom.

Nezavisne Varijable	Nepoželjno organizacijsko ponašanje	
	β_1	β_2
Korak 1: osobine ličnosti		
Spol	.04	.04
Dob	-.08	-.08
Ugodnost	-.13	-.14
Otvorenost	-.003	-.01
Emocionalnost	.10	-.11
Iskrenost-poniznost	-.29**	-.30**
Ekstraverzija	.13	.14
Savjesnost	-.04	-.05
Socijalno poželjno odgovaranje (SPO)	-.21*	-.22*
Korak 2: Interakcije		
Ugodnost x SPO		.06
Otvorenost X SPO		-.02
Emocionalnost x SPO		-.02
Iskrenost-poniznost x SPO		.05
Ekstraverzija x SPO		-.01
Savjesnost x SPO		-.05
ΔR^2	.27**	.01
R^2 korigirani	.23**	.21**
F-omjer	7.054**	4.209**

Napomena: *- $p < .05$, ** - $p < .01$; N=184

Interakcije koje su dodane u drugom koraku hijerarhijske analize nisu doprinijele prediktivnosti nepoželjnog organizacijskog ponašanja ni kad je kao moderator testirano egoističko socijalno poželjno odgovaranje, $\Delta R^2 = .01$, $p > .05$, ni za moralističko socijalno poželjno odgovaranje $\Delta R^2 = .01$, $p > .05$. Sve interakcije egoističkog i moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja s osobinama ličnosti su statistički neznčajni prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ti rezultati pokazuju da se odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ne mijenja ovisno o razini egoističkog ili moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja kod sudionika te tako potvrđuju Hipotezu 2b i Hipotezu 2c.

Tablica 9

Rezultati hijerarhijske analize povezanosti osobina ličnosti s nepoželjnim organizacijskom ponašanjem i egoističkim socijalno poželjnim odgovaranjem kao moderator varijablama.

Nezavisne Varijable	Nepoželjno organizacijsko ponašanje	
	β_1	β_2
Korak 1: osobine ličnosti		
Spol	.03	.02
Dob	-.11	-.12
Ugodnost	-.18*	-.18*
Otvorenost	-.01	-.02
Emocionalnost	.10	.10
Iskrenost-poniznost	-.38**	-.38**
Ekstraverzija	.13	.15
Savjesnost	-.07	-.06
Egoističko Socijalno poželjno odgovaranje (ESPO)	-.12	-.12
Korak 2: Interakcije		
Ugodnost x ESPO		-.05
Otvorenost x ESPO		-.06
Emocionalnost x ESPO		.04
Iskrenost x ESPO		.06
Ekstraverzija x ESPO		.04
Savjesnost x ESPO		.02
ΔR^2	.25**	.01
R^2 korigirani	.21**	.19**
F-omjer	6.436**	3.929**

Napomena: *- $p < .05$, ** - $p < .01$; N=184

Tablica 10

Rezultati hijerarhijske analize povezanosti osobina ličnosti s nepoželjnim organizacijskom ponašanjem i moralističkim socijalno poželjnim odgovaranjem kao moderator varijablama.

Nezavisne varijable	Nepoželjno organizacijsko ponašanje	
	β_1	β_2
Korak 1: osobine ličnosti		
Spol	.05	.05
Dob	-.07	-.09
Ugodnost	-.11	-.11
Otvorenost	-.03	-.03
Emocionalnost	.12	.14
Iskrenost-poniznost	-.26**	-.27**
Ekstraverzija	.08	.08
Savjesnost	-.06	-.07
Moralističko socijalno poželjno odgovaranje (MSPO)	-.21*	-.20*
Korak 2: Interakcije		
Ugodnost x MSPO		.08
Otvorenost x MSPO		.05
Emocionalnost x MSPO		-.06
Iskrenost x MSPO		-.03
Ekstraverzija x MSPO		-.01
Savjesnost x MSPO		-.08
ΔR^2	.26**	.01
R^2 korigirani	.22**	.21**
F-omjer	6,852**	4,258**

Napomena: *- $p < .05$, ** - $p < .01$; N=184

Rasprava

Ovim istraživanjem ispitan je odnos socijalno poželjnog odgovaranja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja i moderatorski utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Socijalno poželjno odgovaranje negativno korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ($r = -.36$) što je u skladu s rezultatima Petersona i suradnika (2011) da osobe sklonije socijalno poželjnom odgovaranju obavještavaju o manje nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Potvrdili smo Hipoteze 1a i 1b o povezanosti egoističkog i moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Egoističko osnaživanje ne korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, a moralističko korelira ($r = -.44$). Oni koji su skloni moralističkom osnaživanju prikazuju se kao osobe koje ne čine neprihvatljive stvari i rjeđe se organizacijski neprihvatljivo ponašaju. Oni koji su skloni egoističkom osnaživanju više ističu svoju kompetentnost što nije dio konstrukta devijantnog radnog ponašanja pa povezanosti i nema.

U odnosu osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja rezultati našeg uzorka pokazuju povezanost ugodnosti ($r = -.27$), savjesnosti ($r = -.19$) i iskrenost-poniznosti ($r = -.43$) s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, u smjeru što su sudionici ugodniji, savjesniji i iskreni, tada čine manje devijantnih ponašanja. S druge strane emocionalnost, ekstraverzija i otvorenost prema iskustvu nisu značajno povezani s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Ti rezultati u skladu su s prijašnjim istraživanjima i meta-analizama prema kojima su najbolji prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja iskrenost-poniznost, savjesnost i ugodnost (Salgado, 2002; Berry, Ones i Sackett, 2007; Penney, Hunter i Perry, 2011; Lee, Ashton i Shin, 2005). Ta ista istraživanja uglavnom su nalazila da je i neuroticizam značajno povezan s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u smjeru da osobe s višim neuroticizmom rade više devijantnih ponašanja. U našem istraživanju mjerili smo osobinu emocionalnost koja je sadržajno slična neuroticizmu, ali sadrži i neke karakteristike ugodnosti te ne sadrži facetu ljutnje te zbog toga vjerojatno nije pronađena korelacija. Lee, Ashton i deVries (2005) pronašli su povezanost emocionalnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u kanadskom i australskom uzorku, ali ne i u nizozemskom dok Marcus, Lee i Ashton (2007) nisu pronašli povezanost emocionalnosti i

nepoželjnog organizacijskog ponašanja tako da su ovog rezultati istraživanja u skladu s prijašnjim nalazima.

Egoističko socijalno poželjno odgovaranje pozitivno korelira s ekstraverzijom, otvorenošću prema iskustvu i savjesnošću, a moralističko s ugodnošću, savjesnošću i iskrenost-poniznosti što je i u skladu s prijašnjim istraživanjima. Iz nalaza se jasno vidi i tendencija da oni skloni egoističkom iskrivljavanju ističu osobine vezane uz djelotvornost i socijalnu i intelektualnu uspješnost, a oni skloniji moralističkom iskrivljavanju ističu osobine koje govore o njihovoj moralnosti što je sukladno s Paulhusovom teorijom (Paulhus, 2002).

Drugi problem istraživanja odnosio se na moderatorski utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Očekivalo se da neće biti moderatorskog utjecaja ukupne razine socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja jer smo zbog anonimnosti situacije i upute iskrenog odgovaranja očekivali da ispitanici neće upravljati dojmovima i neiskreno odgovarati na pitanja o nepoželjnom organizacijskom ponašanju. To smo i potvrdili. Niti jedna interakcija osobina ličnosti s ukupnom razinom socijalno poželjnog odgovaranja nije bila statistički značajan prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Očekivalo se i da neće biti moderatorskog utjecaja egoističkog te moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja zbog očekivanja iskrenog odgovaranja u anonimnoj situaciji, ali kod egoističkog poželjnog odgovaranja zato što se ono odnosi na isticanje vlastite kompetentnosti i uspješnosti, a to je teško učiniti kroz konstrukt nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Te hipoteze su i potvrđene. Niti jedna interakcija egoističkog, niti moralističkog socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti nije bila značajan prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Prema ovim nalazima korelacije između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ne mijenjaju se s obzirom na razinu socijalno poželjnog odgovaranja, bilo ono definirano kao opće osnaživanje, moralističko ili egoističko osnaživanje. Nepoželjno organizacijsko ponašanje je konstrukt osjetljiv na upravljanje dojmovima, ali zbog anonimnosti situacije čini se da sudionici nisu upravljali

dojmovima i namjerno prikazivali sebe u boljem svjetlu, već iskreno izvještavali o svojim nepoželjnim organizacijskim ponašanjima te zato nema moderatorskog efekta.

Rezultati su sukladni s istraživanjem Hougha i suradnika (1990; prema Ones, Viswesaran i Reiss, 1996) koji su utvrdili da socijalno poželjno odgovaranje nema moderatorski učinak na odnos između osobina ličnosti i opće radne uspješnosti. Rezultati su i u skladu s istraživanjem Paunonen i LeBela (2012) koji su kompjuterski simulirali rezultate na osobinama ličnosti na te im zatim postupno dodavali utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja i na temelju takvih podataka zaključili da socijalno poželjno odgovaranje nije moderator odnosa osobina ličnosti i kriterijske varijable. Rezultati su u skladu i sa zaključcima Kurtz, Tarquini i Iobst (2008) i Holden i Passey (2010) koji su ispitivali utjecaj socijalne poželjnosti na odnos između samoprocjena ličnosti i procjena ličnosti koju daju njima bliske osobe. Njihov zaključak je bio da u iskrenim i anonimnim uvjetima odgovaranja skale socijalno poželjnog odgovaranja ne mjere upravljanje dojmovima/lažiranje i zato nemaju ni moderatorski utjecaj na odnos između samoprocjena ličnosti i procjena drugih. Upravljanje dojmovima vjerojatno bi utjecalo na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja jer bi ispitanici u želji da se prikažu na određeni način neiskreno odgovarali na pitanja o vlastitoj ličnosti i nepoželjnom organizacijskom ponašanju. Upravljanjem dojmova svoje odgovore prilagodili bi nekom percipiranom motivacijskom kontekstu istraživanja.

Istraživanja u ovom području svojim implikacijama mogu pomoći daljnjem teoretskom razvoju postavki o socijalno poželjnom odgovaranju i praktičnom razvoju načina kako kontrolirati socijalno poželjno odgovaranje i treba li ga uopće kontrolirati. Ovaj istraživački rad napravljen je u svrhu boljeg upoznavanja odnosa socijalno poželjnog odgovaranja, ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Utvrdili smo da socijalno poželjno odgovaranje u situaciji iskrenog odgovaranja ne utječe na odnos između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U podlozi povezanosti socijalno poželjnog odgovaranja i raznih osobina ličnosti i ponašanja vjerojatno neki dio ličnosti, a ne motivirano upravljanje dojmovima koje smanjuje valjanost mjerenih konstrukata. To saznanje zajedno sa prijašnjim spoznajama da socijalno poželjno odgovaranje ne treba parcijalizirati iz rezultata upitnika ličnosti i da

ono ne utječe na konvergentnu valjanost između ta dva konstrukta može pomoći u tome da se smanji strah od socijalno poželjnog odgovaranja kao nečega što će „onečistiti“ prave rezultate istraživanja. Također može pomoći u boljem planiranju budućih istraživanja.

Istraživanje ima i neke metodološke nedostatke. Glavni nedostatak je svakako prigodan uzorak sudionika koji su odabrani od strane istraživača jer tako nisu zadovoljeni uvjeti za reprezentativnost uzorka te se podaci ne smiju generalizirati na populaciju zaposlenika Republike Hrvatske. Posebno problematična je obrazovna struktura uzorka jer je 49,2% sudionika više ili visoke stručne spreme, a samo 0,5% osnovnoškolskog obrazovanja dok je prema Popisu stanovništva kućanstava i stanova 2011. godine u Republici Hrvatskoj 16,4% onih s visokim obrazovanjem, a 21,3% s osnovnoškolski obrazovanjem. Također, u Republici Hrvatskoj više je zaposlenih muškaraca nego žena (Popis stanovništva, kućanstava i stanova, 2011) dok je u našem uzorku više žena. Drugi nedostatak odnosi se na izraženu pozitivnu asimetričnost distribucije nepoželjnog organizacijskog ponašanja: velika većina sudionika čini malo ili jako malo nepoželjnih ponašanja, a jako mala manjina čini većinu nepoželjnih ponašanja. Takav oblik distribucije tipičan za nepoželjno organizacijsko ponašanje i u skladu je s meta-analizom koju su proveli Greco, O'Boyle i Walter (2015; prema Collins, Mellahi i Cascio, 2017). Na asimetričnost distribucije mogao je utjecati i uzorak. Naime, utvrđeno je da s razinom stručne spreme (Applebaum i sur., 2007) pada sklonost prema nepoželjnom ponašanju, a skoro polovica (49,2%) našeg uzorka činili su više i visoko obrazovani sudionici. Buduća istraživanja bi svakako trebalo provesti na većim i heterogenijim uzorcima koji bi onda bili i reprezentativniji.

U ovom istraživanju nepoželjno organizacijsko ponašanje razmatrano je na generalnoj razini, ali u budućim istraživanjima bilo bi korisno razmatrati ga i s hijerarhijskog aspekta na nižim razinama. Na primjer, kao organizacijsko i interpersonalno devijantno ponašanje ili na još nižim razinama koje mjere specifičnija ponašanja (Gruys i Sacketta, 2003, Spector i sur., 2006). Naime, pokazalo se da osobine ličnosti bolje predviđaju specifična ponašanja. Također bilo bi dobro koristiti i procjene drugih za mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja zbog mogućeg neiskrenog odgovaranja sudionika istraživanja.

Zaključak

Rezultati ovog istraživanja pokazuju negativnu korelaciju socijalno poželjnog odgovaranja s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Kada se socijalno poželjno odgovaranje podijeli na egoističko i moralističko primjećuje se da moralističko socijalno poželjnog odgovaranja negativno korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Egoističko socijalno poželjno odgovaranje ne korelira s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. U anonimnoj situaciji kada je sudionicima omogućeno da iskreno odgovaraju na upitnike nema moderatorskog utjecaja socijalno poželjnog odgovaranja na odnos osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja: povezanost osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ostaje ista bez obzira na stupanj socijalno poželjnog odgovaranja. Uz moralističko socijalno poželjno odgovaranje najveće povezanosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem imale su savjesnost, iskrenost-poniznost i ugodnost što je u skladu s nalazima prijašnjih istraživanja.

Literatura

- Aiken, I. S. i West, S. G. (1991) *Multiple regression: testing and interpreting interaction*. London: SAGE Publications.
- Applebaum, S. H., Iaconi, G. D. i Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviours: causes, impacts nad solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2013). The HEXACO personality domains in Croatian sample. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=162363.
- Berry, C. M., Carpenter, N. C. i Barratt, C.L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613-636.
- Berry, C. M., Deniz S. Ones, D. S. i Sackett, P. R. (2005). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Family Psychology*, 19 (1), 111–120.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li N. i Gardner, R. G. (2011). The Five- Factor model of personality traits and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166.
- Collins, Mellahi i Cascio (2017). *The Oxford Handbook of Talen Mangement*. <https://books.google.hr/books?id=S4c0DwAAQBAJ&pg=PA58&lpg=PA58&dq>
- Fine, S. (2012). Estimating the economic impact of personnel selection tools on counterproductive work behaviors. *Economics and Business Letters*, 1(4),1-9.
- Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2013). Measuring faking on Five-Factor personality questionnaires: The usefulness of communal and agentic management scales. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 115-123.
- Gruys M. L., Sackett P. R. (2003). The dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30–42.

- Hogan, J., Barrett, P. i Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *The Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1270-1285.
- Holden, R. R. i Passey, J. (2010) Socially desirable responding in personality assessment: Not necessarily faking and not necessarily substance. *Personality and Individual Differences*, 49, 446–450.
- Konstabel, K., Aavik, T. i Allik, J. (2006) Social desirability and consensual validity of personality traits, *European Journal of Personality*, 20, 549-566.
- Kurtz, J. E., Tarquini, S. J. i Iobst, E. A. (2008). Socially desirable responding in personality assessment: Still more substance than style. *Personality and Individual Differences*, 45, 22–27.
- Landy, F. J. i Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Lee, K., Ashton, M. C., de Vries, R. E. (2005) Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-factor models of personality structure. *Human Performance*, 18 (2), 179-197.
- Lee, K., Ashton, C. M., Shin, K.-H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 81-98.
- Marcus, B., Ashton, M. C., Lee, K. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests between integrity tests and counterproductive behaviour: Big five, or one i addition? *Personnel Psychology*, 60, 1-34.
- Moorman, R. H. i Podsakoff, P. M. (1992). A meta-analytic review and empirical test of the potential confounding effects of social desirability response set in organizational behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 131-149.
- O'Connell, M. S., Kung, M.-C., Tristan, E. (2011). Beyond impression management: Evaluating three measures of response distortion and their relationship to job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 19(4), 340-351.

- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perception and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595-600.
- Ones, S. D. i Viswesvara, C. (1998). The Effects of Social Desirability and Faking on Personality and Integrity Assessment for Personnel Selection. *Human Performance*, 11 (2-3), 245-269.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., Reiss, A.D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81, 660-679.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2014). Social desirability scales as indicators of self-enhancement and impression management. *Journal of Personality Assessment*, 96(5), 532-543.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1197-1208.
- Paulhus, D. L. (2002) Socially desirable responding :The evolution of a construct. U: H. I., Jackson, D.N. i Wiley, D. E. (Ur.). *The role of constructs in psychological and educational measurement*, (49-69), Mahwah NJ:Erlbaum.
- Paulhus, D. L. and John, O. P. (1998), Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025–1060.
- Paulhus, D. L. i Reid, D.B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 307-317.
- Paulhus, D. L. i Trapnell, P. D. (2008). Self-presentation: An agency-communion framework. u John, O. P., Robins, R. W. i L. A. Pervin

(Ur.), *Handbook of personality psychology* (492.-517. str.), New York: Guilford.

Pauls, C.A., & Crost, N.W. (2004). Effects of faking in self deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences*, 37, 1137-1151.

Pauls, C. A. i Stemmler, G. (2003). Substance and bias in social desirability responding. *Personality and Individual Differences*, 35(2), 263-275.

Paunonen, S. V. i LeBel, E. P. (2012). Socially desirable responding and its elusive effects on the validity of personality assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(1), 158-173.

Penney, L. M.; Hunter, E. M.; Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58-77.

Peterson, M.H. , Griffith, R.L. , Isaacson, J. A., O'Connell, M. S. i Mangos, P. M. (2011). Applicant faking, social desirability, and the prediction of counterproductive work behaviors. *Human Performance*, 24(3), 270-290.

Furlan, I., Kljaić, S., Kolesarić, V., Krizmanić, M., Petz, B., Szabo, S., Šverko, B. (2005). *Psihologijski rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap

Popis stanovništva kućanstava i stanova 2011. godine (2011).
<https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/censuslogo.htm>

Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995) A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.

Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.

- Sackett, P.R. i Devore, C.J. (2001) Counterproductive behaviors at work. U: Anderson, N., Ones, D., Sinangil, H. and Viswesvaran, C., (Ur.) *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, (145-164). London: Sage.
- Salgado, J. F. (2002). The Big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 117-125.
- Spector, P. E. i Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. Fox, S. i Spector, P. E. (Ur.), *Counterproductive work behavior*: 151-174. Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: Usmjeravanje, odabir, osposobljavanje*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.